

Sygn. akt IV P 14/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2022r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie:

**Przewodniczący Sędzia Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 22 grudnia 2022r. w Giżycku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **K. A. (1)**

przeciwko (...) **Pogotowiu (...) w G.** o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1000,00 zł (jeden tysiąc złotych) tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. Odstępuje od obciążania powoda pozostałymi kosztami procesu.

Bożena Makowczenko

**Sygn. akt IV P 14/20**

## UZASADNIENIE

Powód **K. A. (1)** domagał się w pozwie złożonym w dniu 26 lutego 2020r. zasądzenia na jego rzecz kwoty 38 820,00 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe wraz z odsetkami. Do pozwu dołączył sporządzone przez siebie zestawienie czasu pracy, z którego wynikało, iż dotyczy ono okresu począwszy od stycznia 2017 roku.

W uzasadnieniu wskazywał, że w dniu 8 stycznia 2020r. wysłał do pracodawcy wezwanie do zapłaty wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny. Otrzymał odpowiedź z odmową zapłaty uznającą wezwanie za bezzasadne. Ponowna weryfikacja grafików i list obecności nie potwierdzają, że wykonywał powód prace w godzinach nadliczbowych.

Podał powód, że na różnych forach i w wywiadach telewizyjnych nagłaśnia się, że (...) pracuje 24 godziny na dobę przez 365 dni w roku. Przy załodze 6 – osobowej nie da się ułożyć grafiku tak aby nie pojawiały się godziny nadliczbowe. Zarówno powód jak i jego koledzy ze stacji w M. sygnalizowali ten problem o prosili o dodatkowe etaty. W odpowiedzi usłyszeli, że praca jest lekka i w czasie obecności na dobowym dyżurze pracujemy kilka godzin a pozostały czas spędzany jest przed telewizorem. Trzymanie telefonu alarmowego i bycie w gotowości nawet w domu to żadna praca. Składane nadto były podania o podwyżki, ale bez skutku.

Podał też powód, że poza godzinami pracy brał udział w pokazach i pogadankach w szkołach i przedszkolach dotyczących akcji „Bezpieczne wakacje”, „Bezpieczny łód”. Zabezpieczał też powód komercyjne regaty i wiele imprez na wodzie.

W piśmie procesowym z dnia 2 października 2020r. powód sprecyzował swoje żądanie i wskazał, że w 2017 roku przepracował 912 nadgodzin, w 2018 – (...), w 2019 – 482. Za każdą nadgodzinę policzył powód należność w wysokości 15 zł. Podał, że każda jego zmiana na stacji i faktyczna ilość przepracowanych dyżurów została zapisana w dzienniku pracy Centrum (...) w G..

Pozwany pracodawca – (...) **Pogotowie (...) w G.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Wskazywał pozwany w uzasadnieniu, że powództwo winno zostać oddalone jako bezzasadne. Przyznał pozwany, że powód pracował w okresie od 1 grudnia 2010r. do 31 maja 2019r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku ratownika wodnego. Umowa o pracę rozwiązana została na zasadzie porozumienia stron na wniosek powoda. Wszelkie należności związane ze stosunkiem pracy zostały terminowo wypłacane.

Pozwany zaprzeczył pozostałym twierdzeniom powoda, w szczególności stwierdzeniu, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Zaprzeczył też, że powód miał wykonywać pracę we wskazanych w grafikach dniach w wymiarze 24 godzin. Zaprzeczył że powód w okresie trwania stosunku pracy zgłaszał formalnie czy choćby sygnalizował pracodawcy prace w godzinach nadliczbowych albo konieczność zwiększenia zatrudnienia na stacji.

Pozwany zakwestionował wykazy załączone do pozwu jako pozbawione mocy dowodowej i sprzeczne z dokumentacją znajdującą się w dyspozycji pozwanego.

Podał pozwany, że powód świadczył pracę na stacji ratowniczej w M.. Kierownikiem tej stacji był P. S. (1), prywatnie teść powoda. Kierownik stacji ustalał grafiki pracy dla wszystkich pracowników stacji i nadzorował ich obecność w pracy. Po zakończeniu każdego miesiąca kierownik przedkładał listy obecności wraz z grafikami w stacji centralnej (...) w G.. Dokumenty te służyły do rozliczenia czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń dla wszystkich pracowników stacji (...) w M..

Podniósł pozwany dalej, że załączone do pozwu grafiki czasu pracy powoda są rozbieżne z listami obecności oraz grafikami, które sporządzał na bieżąco kierownik stacji w M. a które przedstawił pracodawcy jako podstawę do naliczenia wynagrodzeń. Oznacza to, że załączniki do pozwu zostały wykreowane wyłącznie na potrzeby przedmiotowej sprawy niezgodnie z rzeczywistym czasem pracy powoda.

Grafiki powoda nadto są niezgodne z wpisami do dzienników zdarzeń znajdujących się u dyspozytora głównego w Centrum Koordynacji ratownictwa Wodnego (...) w G.. Przedmiotowe dzienniki zawierają szczegółowe wskazanie którego dnia i w jakich godzinach każdy z pracowników (...) świadczył pracę. Zapisy w dziennikach sporządzane są na podstawie meldunków dokonywanych przez każdą załogę w momencie rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Dane w dziennikach dowodzą, że powód nigdy nie świadczył pracy w wymiarze 24 godzin na dobę ani nie pracował w godzinach nadliczbowych.

Według wiedzy pozwanego w okresie objętym żądaniem pozwu powód pracował nie tylko w (...). W sezonie letnim w latach 2017 i 2018 pracował w (...) w S. jako sternik karetki wodnej za co pobierał osobne wynagrodzenie. Okoliczność ta wyklucza możliwość świadczenia pracy na rzecz pozwanego w zakresie czasowym wskazanym w załącznikach do pozwu.

Ponadto, z porównania grafików załączonych do pozwu i list obecności podpisanych przez powoda wynika, że powód w dniach, w których potwierdzał podpisem na liście swoją obecność w pracy u pozwanego w rzeczywistości pracował

u drugiego pracodawcy jako sternik karetki wodnej. Również ta okoliczność stawia w wątpliwość wiarygodność twierdzeń powoda.

Podniósł też pozwany, że powód tak jak inni ratownicy pozwanego pracował w równoważnym systemie czasu pracy, zgodnie z którym dobowy czas pracy w miesiącach; marzec, kwiecień, maj i październik był zwiększony do 10 godzin, zaś w miesiącach; czerwiec, lipiec, sierpień i wrzesień – dobowy zwiększony do 12 godzin. W pozostałych miesiącach: styczeń, luty, listopad i grudzień – dobowy czas pracy wynosił 8 godzin. Pracownik rozpoczynał pracę o godzinie 8.00. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy był równoważony dniami wolnymi od pracy. Okres rozliczeniowy czasu pracy wynosił 1 miesiąc.

W momencie zawarcia umowy o pracę powód był poinformowany o przyjętym w (...) systemie czasu pracy i akceptował te warunki. Taki system pracy obowiązuje od początku istnienia (...) a jest spowodowany charakterem działalności (...) oraz zwiększeniem zadań w okresie turystycznym i żeglarskim.

Podał pozwany, że w okresie zatrudnienia powód nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do organizacji i harmonogramu jego pracy w (...). Nie informował też o konieczności zwiększenia obsady stacji w M.. Nigdy też nie zgłaszał zastrzeżeń co do rozliczenia jego czasu pracy i nie wnosił o wypłacenie mu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Roszczenia te sformułował dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę.

Zaznaczył dalej pozwany, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Powód nie wykonywał pracy ponad ustalone normy czasu pracy. Zakres obowiązków powierzonych powodowi ustalony był w sposób umożliwiający wykonanie wszystkich obowiązków w obowiązującym czasie pracy. W rzeczywistości powód nie wypracował obowiązujących go godzin pracy – co potwierdzają zapisy w dziennikach pracy oraz świadkowie.

Wskazał dalej pozwany, że powód zaliczył czas pełnienia dyżurów pod telefonem jako wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych i w ten sposób wyliczył wskazaną w grafikach liczbę nadgodzin i kwotę dochodzoną pozwem. Zdaniem pozwanego, stanowisko powoda jest nieprawidłowe bowiem zgodnie z art. 151<sup>5</sup> §2kp czas pełnienia dyżuru, jeżeli w jego trakcie nie była wykonywana praca, nie jest czasem pracy a zatem nie uzasadnia roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

Pozwany wywodził nadto, że zgodnie z art. 104 kp nie miał obowiązku wprowadzania regulaminu pracy. Informacje o systemie czasu pracy obowiązującym w (...) były przekazywane pracownikowi przy podejmowaniu zatrudnienia u pozwanego. Informacje te były też dostępne do wglądu w każdym czasie u dyrektora biura zarządu (...). Nadto obwieszczenie o systemie czasu pracy przyjętym przez pracodawcę było wywieszane na tablicy ogłoszeń w siedzibie (...).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny;**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2010r. powód zatrudniony został u pozwanego na czas określony do 31 grudnia 2010r. jako specjalista ds. ratownictwa (...) w stacji w M. W. w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejszem wykonywania pracy była stacja ratownictwa wodnego w M. i inne miejsca wskazane przez pracodawcę.

Od dnia 1 stycznia 2012r., po zawarciu tego dnia umowy o pracę na czas nieokreślony, pracował powód dalej jako specjalista ds. ratownictwa na stacji w M. W.. W imieniu pozwanego obie umowy zawierał z powodem prezes pozwanego Z. K. (1) i członek zarządu R. W. (1). Z dniem 1 kwietnia 2013r. na mocy aneksu do umowy stanowisko powoda określone zostało jako ratownik wodny a miejscem pracy – (...) M..

W zakresie obowiązków wskazano w szczególności, że obowiązkiem powoda jest:

- pełnienie dyżurów we wskazanej stacji ratowniczej (...),

- organizowanie pomocy,
- podejmowanie interwencji oraz udział w akcjach i operacjach ratowniczych w celu ratowania życia i zdrowia osób, w tym udzielanie kwalifikowanej pierwszej pomocy
- udział w ratowniczym zabezpieczeniu regat i imprez organizowanych na wodzie, lądzie i lodzie
- codzienny przegląd i dokonywanie drobnych napraw i konserwacja sprzętu ratowniczego i ratunkowego

W zakresie powierzonego sprzętu do użytkowania obowiązkiem powoda było między innymi niezwłocznie po rozpoczęciu dyżuru przystąpienie do sprawdzenia silnika, poziomu oleju w misce olejowej, poziomu cieczy chłodzącej w układzie chłodzenia, stanu akumulatora, stanu kadłuba, stanu pływaków, stanu lin cumowniczych, stanu sprzętu ratowniczego, nawigacyjnego i łączności, codzienne dbanie o wygląd i stan łodzi, poduszkowca, samochodu .

W obszarze budynku i pomieszczeń, w których pracownicy pełnią dyżury, do obowiązków powoda należało w szczególności codzienne dbanie o czystość i porządek w użytkowanych na co dzień pomieszczeniach, prowadzenie drobnych napraw i remontów, dbanie o czystość wokół stacji ratowniczej.

(...) ratownictwa pozostawała w gotowości przez całą dobę i przez cały rok. Ratownicy pracowali w ramach dyżurów, których średnio w miesiącu było 10. Poza nimi ratownik miał czas wolny od pracy.

Sposób wykonywania pracy, w szczególności obowiązki jakie będzie miał do wykonania ratownik oraz czas w jakim będzie pracował, przedstawiany był każdemu ratownikowi już przed rozpoczęciem pracy. Często miało to miejsce już wtedy gdy ratownik pracował w ramach wolontariatu czy też na podstawie umowy zlecenia. Tak samo było w przypadku powoda.

Dyżury na stacji ustalał w grafikach kierownik stacji P. S. (1). Praktyką było, że każdy z ratowników zgłaszał swoje potrzeby jeśli chodzi o układ dni pracy, które starał się uwzględnić w grafikach kierownik stacji. Ratownicy zgłaszali w szczególności swoje potrzeby co do dni wolnych, które chcieliby mieć. W takich to sytuacjach kierownik stacji ustalał grafik, w którym dyżury danego ratownika następowały dzień po dniu przez kilka dni z rzędu. Część z ratowników, w tym powód, w tym samym okresie co u pozwanego, w miesiącach od czerwca do września, wykonywali w ramach umów zlecenia czynności na karetkce wodnej.

W okresie zatem sezonu wysokiego w 2017r. i w 2018r. w dniach, w których powód nie miał dyżuru, pracował on na karetkce wodnej. Praca ta świadczona była na rzecz Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Impuls w S..

Dyżur rozpoczynał się o godzinie 8.00 rano danego dnia i kończył o 8.00 rano dnia następnego. Na jednym dyżurze pracowało co do zasady 2 ratowników. Po stawieniu się na dyżur ratownik sprawdzał stan stacji, porządek w budynku i wokół niego, stan urządzeń i pojazdów. Dokonywał przeglądu stanu technicznego łodzi i pozostałego sprzętu pod kątem gotowości do użycia. W sezonie letnim na stacji w M. było 3 łodzie motorowe, poduszkowiec, samochód.

Razem z powodem na stacji w M. pracowali też ratownicy: M. K. (1), M. Ż., J. Z. (1), O. Ż. (1). Oprócz ratowników zatrudnionych na umowach o pracę na stacji pracowali też ratownicy – ochotnicy w trybie wolontariatu. Najczęściej przebywali oni na stacji w sezonie letnim.

Część ratowników zamieszkiwała na terenie M. a część – tak jak powód – poza tą miejscowością.

Rytm pracy i natężenie wypłynięć zależał od pory roku, od tego czy był to sezon tzw. wysoki czy też niski.

W sezonie wysokim czyli w miesiącach od czerwca do września działań było najwięcej bo najwięcej było wypłynięć. Czynności przeglądu sprzętu po rozpoczęciu dyżuru trwały wówczas około 30 minut – 1 godzinę.

W tym też okresie ratownicy z M. zajmowali się utrzymaniem porządku na trzech pomostach przy plaży. (...) znajdowała się w jej sąsiedztwie. Jeden z tych pomostów przynależał do ratowników, pozostałe dwa były pomostami przynależnymi plaży. Kierownik stacji polecał ratownikom by dbali o czystość wszystkich pomostów. Raz w tygodniu zatem ratownicy myli te pomosty.

Oprócz tego ratownicy mieli wgląd w sytuację na plaży w zakresie jej czystości. Zgłaszali do Urzędu Miasta potrzebę wywiezienia śmieci z koszy ustawionych na plaży.

Ratownicy nadto otwierali i zamykali bramę, przez którą wchodzi się na plażę miejską. Była to wynikiem decyzji samych ratowników, którzy tym sposobem chcieli zapewnić większe bezpieczeństwo ich sprzętu, który stał przy stacji.

Efektywna praca trwała wówczas w godzinach od 8.00 do 20.00. Ratownicy przebywali na stacji całą dobę przy czym, po zakończeniu działań, pozostawali w gotowości. W budynku stacji znajdowały się pomieszczenia, w których mogli spać.

Po sezonie natężenie pracy było mniejsze i inaczej też przedstawiał się przebieg każdego dnia.

W październiku przez pierwsze kilka dni wyciągany był na brzeg sprzęt. Po ich upływie zasadniczo ratownicy oczekiwali na wypłynięcie a w międzyczasie przygotowywali sprzęt do zimowania. Był on następnie poddawany konserwacji i przeglądowi.

Pozostawiany był w gotowości jedynie poduszkowiec i samochód służbowy, a jeśli pozwalała na to pogoda także łódź motorowa i kuter. Czynności przeglądu pozostawionego sprzętu wykonywane każdego dnia po rozpoczęciu dyżuru trwały wówczas krócej – około pół godziny.

W miesiącu październiku praca trwała od godziny 8.00 do 18.00.

W miesiącach z kolei listopad i grudzień oraz w styczniu i lutym praca trwała w godzinach od 8.00 do 16.00.

Z kolei w okresie od marca do maja praca trwała od godziny 8.00 do 18.00.

W każdym z tych miesięcy praca ratownika, w tym powoda, obrazowana była na grafikach w taki sam sposób – że ma miejsce dyżur 24 godzinny. W rzeczywistości po zakończeniu działań i efektywnej pracy ratownik pozostawał w gotowości i pracy nie świadczył.

W miesiącach poza sezonem wysokim ratownik po zakończeniu efektywnej pracy mógł udać się do domu. W praktyce odbywało się to w taki sposób, że jeden z ratowników udawał się do domu kontynuując swój dyżur pod telefonem a drugi pozostawał na stacji. W zapisach na grafiku nie było żadnej zmiany. Nanoszono jedynie oznaczenie literą (...). Możliwość wychodzenia do domu wykorzystywana była najczęściej przez ratowników zamieszkujących w M.. Ratownicy zamieszkujący poza M. wybierali opcję dyżurów całodobowych, często następujących bezpośrednio po sobie. W ten sposób z jednej strony mogli mieć więcej dni wolnych jeden po drugim, z drugiej strony było to dla nich wygodniejsze. Z takiej możliwości korzystał też powód.

Powód pracował u pozwanego do 31 maja 2019r. a umowa o pracę uległa rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron, na wniosek zgłoszony przez powoda.

/dowód: akta osobowe powoda/

Powyżej ustalony stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: M. K. k. 265v- 266v, P. S. k. 266v- 267v, M. W. k, 268- 268v, J. Z. k. 270v- 271v, O. Ż. k. 271v- 272, A. J. k. 272-272v, D. K. k. 272v-273, M. B. k. 273-273v, R. W. k. 273v- (...). R. k. 274v- 275, T. K. k. 275- 275v, D. L. k. 276-276v, K. D. k. 276v- 277, U. D. k. 277-277v, stron: powoda K. A. k. 295v- 297v, pozwanego Z. K. k. 297v- 298v, dokumentów: kopia wezwania do zapłaty k. 3, kopia pisma pozwanego k. 4, kopia umowy o pracę k. 5, kopia aneksu k. 7, kopia regulaminu zakresu czynności k. 9-10, kopia

świadczenia pracy k. 11, grafiki pracy powoda k. 12- 23, 25- 36, 38- 42, wykaz godzin k. 24, 37, 43, kopia zapisków k. 44 – 47, listy obecności i grafiki pracy powoda sporządzane przez kierownika stacji k. 75 – 98, 100- 123, 125- 134, zestawienie różnic między grafikami powoda a listami obecności k. 136- 155 , wykaz czasu pracy powoda sporządzony przez pozwanego k. 225 – 258, wydruk zdjęcia k. 259- 260.

W zakresie wykonywanych zadań i czasu w jakim miało to miejsce co do zasady relacje świadków i samych stron były zgodne. Pozwoliło to na zakreslenie ram czasowych, w których wykonywane były przez ratowników działania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Rozważania w zakresie zasadności zgłoszonego w pozwie żądania Sąd pragnie rozpocząć od stwierdzenia, że oczywistym jest, że za wykonaną pracę pracownik winien otrzymać wynagrodzenie. Winno one odpowiadać zarówno ustalonej stawce wynagrodzenia jak i być adekwatnym do przepracowanego przez pracownika czasu pracy.

W omawianej sprawie powód domagał się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustaleniu zatem podlegała kwestia czy taką pracę powód świadczył. Pozytywna odpowiedź na to pytanie musiałaby oznaczać, że powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy.

W ocenie Sądu powód nie wykonywał pracy wykraczającej poza obowiązujące go normy czasu pracy.

Przywołać w tym miejscu należy treść art. 128§1 kp, zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

W zakresie ogólnych norm regulujących czas pracy nie może on przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.(art.129§1kp).

Kodeks pracy wyróżnia kilka systemów czasu pracy w jakich pracownik może pracować a które to systemy w sposób bezpośredni wpływają na ocenę czy wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych.

Może nim być, oprócz podstawowego systemu czasu pracy : zadaniowy czas pracy, ruchomy czas pracy, czas pracy w ruchu ciągłym czy równoważny czas pracy.

Pozwany wywodził w toku procesu, że powód swoją pracę wykonywał właśnie w ramach równoważnego systemu czasu pracy. Wywodził, że wprowadzenie równoważnego czasu pracy miało miejsce poprzez podjęcie przez prezydium zarządu stowarzyszenia stosownej uchwały, która to w trakcie przeprowadzki siedziby stowarzyszenia zaginęła. Do akt sprawy pozwany przedłożył kopię uchwały. (k. 259).

Powód stanowczo temu przeczył twierdząc, iż o takim czasie pracy nie było mowy a o takim systemie pozyskał wiedzę dopiero na rozprawie.

Zadaniem Sądu zatem było ustalenie czy w takim systemie czasu pracy powód pracował.

(...) równoważnego czasu pracy opisany jest w art. 135 kp, zgodnie z którym jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Istota równoważnego systemu czasu pracy polega na możliwości przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy powinien zostać zrównoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych innych

dniach lub dniami wolnymi od pracy, tak by nie został przekroczony wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika w okresie rozliczeniowym.

Równoważny czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy (art. 150 § 1kp). W małych, zatrudniających mniej niż 20 osób, zakładach, gdzie nie obowiązuje regulamin pracy, również powinny być ukształtowane czytelne zasady dotyczące rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia oraz okresu rozliczeniowego. Zasady te pracodawca ustala w obwieszczeniu, które wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 104<sup>3</sup> w zw. z art. 150 § 4 kp).

Wbrew prezentowanemu w sprawie przez pozwanego stanowisku Sąd nie mógł przyjąć, iż powód pracował w systemie równoważnego czasu pracy. Jak bowiem wyżej wskazano, warunkiem przyjęcia takiego systemu jest aby został on wprowadzany u pracodawcy w wymagany przepisami prawa pracy sposób. W przypadku pozwanego – jako podmiotu, którego nie dotyczy obowiązek wprowadzenia sporządzenia Regulaminu Pracy - winno to być stosowne obwieszczenie przekazane do wiadomości pracownikom.

W ocenie jednak Sądu pozwany nie wykazał aby w istocie wprowadził wobec powoda system równoważnego czasu pracy. Taki system czasu pracy nie może być dorozumiany, winien on być wyraźnie wyjaśniony pracownikowi, który ma wiedzieć dokładnie na czym on polega i że w takim systemie będzie pracę świadczyć. Winien też być wprowadzony do umowy wprost lub poprzez owo obwieszczenie. Tymczasem żaden z przesłuchanych w sprawie ratowników nie potwierdził, że jeszcze przed przystąpieniem powoda do pracy przekazana mu była do wiadomości oraz innym ratownikom treść obwieszczenia o równoważnym systemie czasu pracy. Pozwany podawał, że obwieszczenie o takim systemie czasu pracy zaginęło w trakcie przeprowadzki do innej siedziby stowarzyszenia. Większość z kolei przesłuchanych świadków – ratowników nigdy wcześniej o takim systemie czasu pracy nie słyszeli. Mowa była jedynie o pojawieniu się obwieszczenia o takim systemie czasu pracy w momencie rozpoczęcia przedmiotowego procesu. Trudno zatem uznać za wiarygodne twierdzenie, że w istocie ono istniało i aby z jego treścią zapoznani zostali ratownicy, w tym powód. W takiej zaś sytuacji nie może być mowy o przyjęciu aby powód pracował w systemie równoważnego czasu pracy.

Jednocześnie zauważyć należy, iż wszyscy świadkowie oraz sam powód podawali, że od samego początku ich pracy, przy omawianiu warunków zatrudnienia, mowa była o dyżurach i o przerwach między nimi.

W celu prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę powoda za sporny okres Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, któremu zlecił aby należność tę wyliczył przy czym aby wyliczenia te oparte były o założenia, że: w miesiącach styczeń i luty każdego roku powód pracował w godzinach od 8.00 do 16.00, w miesiącach od marca do maja – w godzinach od 8.00 do 18.00, w miesiącach od czerwca do września - od 8.00 do 20.00, w listopadzie i grudniu – od 8.00 do 16.00 .

Podane wyżej godziny pracy wynikały z relacji przesłuchiwanym w toku postępowania świadków a także z relacji samych stron.

Ponadto, jako podstawę dokonania wyliczeń Sąd wskazał na zapisy czasu pracy powoda dokonywane przez pozwanego pracodawcę. Strony zgodnie bowiem wskazywały, że po sporządzeniu grafiku dyżurów ratowników na kolejny miesiąc przez kierownika stacji P. S. (1) były one przekazywane do G. i tam prowadzona była dokładna ewidencja działań ratowników i ewidencja ta obrazowała rzeczywisty obraz pracy ratownika.

Sąd pominął tym samym wykaz czasu pracy przedstawiony przez powoda w postaci grafików jego pracy i uznał, że nie stanowi on wiarygodnego źródła wiedzy o czasie pracy powoda.

Już w odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż grafiki powoda są niewiarygodne z uwagi na to, że zapisy w nich widniejące sprzeczne są z zapisami jakie widnieją w grafikach przedstawianych przez kierownika stacji w M.. Ponadto, zapisy powoda sprzeczne te z są z zapisami w księdze zdarzeń powodzonej na stacji w G. przez dyspozytora. W oparciu

o te właśnie zapisy pozwany przedstawił ewidencje czasu pracy powoda , którą to sam powód uznał i wskazał, iż jest ona tą, która obrazuje jego czas pracy.

Przykładem nieścisłości i sprzeczności w zapisach powoda z grafikiem pozwanego jest chociażby czerwiec 2017r. W grafiku swoim powód wskazał, że w dniu 21 czerwca 2017r. miał dyżur podczas gdy tego dnia na liście obecności powoda nie ma jego podpisu.

/dowód: kopia listy obecności k. 86 /

Podobnie jest w dniach 23 czerwca 2017r., 26 czerwca 2017r. i 29 czerwca 2017r.

Ponadto, w grafiku przedstawionym przez kierownika stacji dzień 13 czerwca 2017r. nie był dniem pracy powoda. W grafiku powoda ten dzień z kolei widnieje jako dzień pracy. Podobnie jest w dniach: 16 czerwca 2017r., 18 czerwca 2017r. i 22 czerwca 2017r.

Sprzeczności takie widnieją też w dniach: 20 lipca 2017r., 22 lipca 2017r., 7 marca 2018r. Tych sprzeczności jest dużo więcej a dokładnie przedstawia je wykaz pozwanego (k. 136-155).

Dały one powody by zakwestionować ewidencję czasu pracy powoda a jako wiarygodne źródło uznać ewidencję prowadzoną przez pozwanego.

Jednocześnie Sąd wskazał aby wyliczenie biegłego dokonane zostało w dwóch wariantach: w pierwszym wariantcie przy założeniu, że powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy, w drugim wariantcie – że praca powoda odbywała się : w miesiącach styczeń i luty każdego roku powód pracował w godzinach od 8.00 do 16.00 a w pozostałym czasie powód pełnił dyżur domowy, w miesiącach od marca do maja – w godzinach od 8.00 do 18.00 a w pozostałym czasie powód pełnił dyżur domowy, w miesiącach od czerwca do września - od 8.00 do 20.00, w listopadzie i grudniu – od 8.00 do 16.00 a w pozostałym czasie powód pełnił dyżur domowy.

W swoich wyliczeniach w zakresie wariantu I (zakładającego system równoważnego czasu pracy ) biegły podał, że w każdym miesiącu powód otrzymał wynagrodzenie wynikające z jego umowy o pracę. W styczniu i lutym 2017r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i pracy nie świadczył.

W marcu 2017r. pracował 15 dni po 10 godzin i łącznie wypracował 150 godzin. Limit godzin pracy w tym miesiącu to 184 godziny.

W kwietniu 2017r. pracował przez 5 dni. Łącznie przepracował 50 godzin a limit godzin pracy w tym miesiącu wynosił 152 godziny.

W maju 2017r. powód pracował 10 dni i łącznie pracował 100 godzin. Limit godzin w tym miesiącu to 168 godzin.

W czerwcu i w kolejnych miesiącach 2017r. łączny czas pracy powoda był niższy aniżeli miesięczny limit czasu pracy. Tak samo miało miejsce w kolejnych latach – w 2018r. i 2019r.

W tej sytuacji nie może być tu mowy o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe albowiem w takich powód nie pracował.

Podobny efekt dają wyliczenia biegłego dokonane w ramach wariantu II – zakładającego , że praca powoda odbywała się : w miesiącach styczeń i luty każdego roku powód pracował w godzinach od 8.00 do 16.00 a w pozostałym czasie powód pełnił dyżur domowy, w miesiącach od marca do maja – w godzinach od 8.00 do 18.00 a w pozostałym czasie powód pełnił dyżur domowy, w miesiącach od czerwca do września - od 8.00 do 20.00, w listopadzie i grudniu – od 8.00 do 16.00 a w pozostałym czasie powód pełnił dyżur domowy.

W każdym z miesięcy, za które powód domaga się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe łączny czas pracy powoda nie przekraczał norm czasu pracy skutkujących takim wynagrodzeniem.



/dowód: opinia biegłego k. 306-322, 353-361/

Wypada wyjaśnić w tym miejscu istotę świadczenia pracy w ramach dyżuru. Otóż, zgodnie z art. 151<sup>5</sup> kp pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Dyżur jest wynikającym ze stosunku pracy świadczeniem pracownika na rzecz pracodawcy polegającym na pozostawaniu poza normalnymi godzinami pracy – w wyznaczonym czasie i miejscu – w stałej gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę oraz na ewentualnym wykonywaniu w tym czasie prac, dla których dyżur został ustalony. Celem dyżuru jest zabezpieczenie ewentualnych potrzeb pracodawcy, np. w razie zagrożenia awarii urządzeń spowodowanego ich sezonowym przeciążeniem albo w przypadku wynikającego z niezrealizowanego zamówienia prawdopodobieństwa wystąpienia pilnej pracy. W czasie pełnienia dyżuru pracownik pozostaje tylko w stanie gotowości do pracy i w zasadzie nie wykonuje równocześnie żadnych dodatkowych czynności. Dlatego okresu dyżuru nie zalicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.

Sąd przyjął, iż żądanie powoda należy rozpatrywać w ramach wyliczeń biegłego z wariantu II. Jest to bowiem wariant, który obrazuje rzeczywisty czas pracy powoda i system czasu pracy powoda. Z wyliczeń biegłego, które Sąd ocenia jako rzetelne i klarowne, wynika, iż powód nie pracował w ramach godzin nadliczbowych a znaleźne mu z tytułu pracy wynagrodzenie otrzymał w całości.

Z tego to powodu powództwo należało oddalić w całości o czym orzeczono jak w wyroku.

Jednocześnie, na podstawie art. 98kpc, orzeczono o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu przy czym, na podstawie art. 102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w całości tj. 2700,00 zł ograniczając to do kwoty 1000,00 zł uznając, że obciążenie powoda tymi kosztami w całości byłoby dla niego zbyt dotkliwe. Z tych samych powodów Sąd odstąpił od obciążania powoda pozostałymi kosztami procesu.

Bożena Makowczenko